91-03603/

Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

Février 1990

Pour une politique québécoise de congés parentaux

Avis du Conseil du statut de la femme

Préambule

Ce document constitue l'avis du Conseil du statut de la femme sur la question des congés parentaux.

En vertu de son mandat, le Conseil peut entreprendre des consultations auprès d'individus ou de groupes sur toute question concernant la condition féminine. Le texte de cet avis a fait l'objet d'une telle consultation auprès d'organismes ou d'associations représentatives de certains milieux: groupes féminins, nationaux ou spécialisés dans la thématique du travail, syndicats, organismes patronaux et familiaux, associations professionnelles ou représentant des travailleuses et travailleurs immigrants non-syndiqués. Ces échanges fructueux ont permis de valider et d'enrichir les recommandations formulées dans cet avis.

Les propositions qu'il contient visent à améliorer les congés et les prestations offertes aux mères et aux pères à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant. Nous ne considérons donc pas ici l'ensemble des mesures susceptibles de permettre une meilleure conciliation des tâches professionnelles et des responsabilités parentales telles les services de garde, l'aménagement des horaires et du temps de travail, le traitement des employées à temps partiel, etc. Le Conseil a déjà produit des avis sur certains de ces sujets et continuera de le faire. Nous n'abordons pas non plus la question du retrait préventif parce que cette mesure vise une situation spécifique, la protection de la travailleuse enceinte exposée à des conditions de travail comportant des risques pour sa santé ou celle de l'enfant à naître et parce qu'elle s'inscrit dans la *Loi de la santé et la sécurité du travail*, dont l'objectif général est l'assainissement du milieu de travail.

Document adopté par le Conseil du statut de la femme
à sa réunion des 17 et 18 janvier 1990.

Collaboration à la réalisation de cet avis

Les membres du Comité Travail-Économie :

Marie Lavigne, présidente du Conseil
Carole Gingras-Larivière, membre du Conseil
Hélène Tremblay, membre du Conseil
Christine Marchildon, membre du Conseil
Micheline Boivin, directrice de la Recherche
Jocelyne Olivier, secrétaire générale
Johann Emond, directrice des bureaux régionaux

Recherche et rédaction : Francine Lepage

Collaboration à la recherche : Guylaine Bérubé,
Thérèse Mailloux,
Éric Laplante

Rédaction finale de l'avis : Thérèse Mailloux

Révision linguistique : Francine Gagnon

Dépôt légal: 1er trimestre 1990
ISBN : 2-550-20418-2
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

CHAPITRE PREMIER
Une nouvelle politique québécoise de congés parentaux 7

CHAPITRE 2
Des congés adéquats 9

2.1 Le congé de maternité 9
2.2 Le congé parental 9
2.3 Les autres congés 11

CHAPITRE 3
Un régime universel 15

3.1 Pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs salariés 15
3.2 Pour les travailleuses et les travailleurs indépendants 15
3.3 Pour les femmes qui ne sont pas admissibles aux prestations de maternité 16

CHAPITRE 4
L'exercice des droits parentaux et la protection de l'emploi 19

CHAPITRE 5
Le financement et l'administration du régime 21

5.1 Les sources de financement 21
5.2 les modalités de financement 21
5.3 Les coûts du régime 22
5.4 L'administration du régime 22

CONCLUSION 25

RECOMMANDATIONS 25

INTRODUCTION

Au Canada et au Québec, c'est pendant les années 70 et au début des années 80, qu'ont été mises en place, souvent de façon disparate, les principales mesures de notre système actuel de congés parentaux. Avec le recul des ans, force est de constater qu'il présente des insuffisances majeures et se fonde encore sur des conceptions traditionnelles qui font peser sur les femmes la plus grande partie des conséquences sociales, professionnelles et économiques de leurs maternités[1].

La principale lacune du régime actuel est qu'il fait subir aux travailleuses couvertes par les diverses lois ou les programmes en vigueur une perte de revenu importante durant les congés. Sauf pour les employées des secteurs public et parapublic, la plupart des Québécoises qui cessent de travailler pour donner naissance à un enfant reçoivent un traitement moins favorable que celui qui est réservé, par les régimes québécois d'assurance sociale, aux victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'actes criminels ou d'accidents routiers.

En outre, le régime actuel n'a qu'une couverture limitée. Le programme d'assurance-chômage, qui octroie actuellement une indemnité afférente aux congés de maternité, ne s'adresse au départ qu'aux salariées et les conditions d'admissibilité écartent du programme des travailleuses à temps partiel ou dont l'emploi est instable. Les travailleuses ayant le statut d'indépendantes ne peuvent non plus bénéficier de prestations de maternité au moment de la naissance d'un enfant.

De plus, le régime assurance-chômage-maternité n'attribue à l'heure actuelle des prestations que dans des circonstances limitées et quelquefois de façon incohérente. Avantages consentis aux père et mère adoptifs alors que les pères biologiques n'y ont pas droit, imposition d'un délai de carence qui n'a pas sa raison d'être dans un régime de prestations parentales et qui empêche la compensation de congés de courte durée, règles complexes qui sont compréhensibles dans un programme visant à indemniser le chômage, mais qui sont mal adaptées à une situation de maternité.

Même si le projet de loi C-21 modifiant la *Loi sur l'assurance-chômage*[2] introduit un volet de prestations parentales et corrige certaines des lacunes observées, l'ensemble des prestations continueront d'être octroyées dans le cadre d'un régime fédéral, s'adressant aux seuls salariés et salariées. Conçu avant tout pour des chômeurs et des chômeuses, il n'indemnise que partiellement le manque à gagner subi par les travailleuses et les travailleurs qui font face à de nouvelles responsabilités parentales.

De même, l'avant-projet de loi québécois modifiant la *Loi sur les normes du travail* suggère des pistes intéressantes en vue d'adapter les normes minimales du travail aux responsabilités parentales des personnes salariées, notamment en introduisant la possibilité d'un congé parental sans solde. Il reste qu'à l'exception de détails, le projet gouvernemental ne traite pas de la question du remplacement du revenu durant les congés, alors s'il s'agit là d'un aspect majeur d'une politique de congés parentaux.

Or, au Québec, depuis quelques années, d'aucuns préconisent un système mieux adapté que l'actuel programme d'assurance-chômage de même que la mise sur pied d'un régime de prestations proprement québécois qui assurerait un remplacement presque intégral du revenu pendant une période plus ou moins longue de congé. De même, un examen des situations qui prévalent dans plusieurs pays européens à économie de marché fait ressortir qu'il est possible d'offrir un système de congés parentaux adéquatement rémunérés tout en demeurant compétitif sur le plan économique. Dans huit pays étudiés[3], le congé de maternité est compensé à au moins 75% des gains assurés si ce n'est en totalité. De durée variable, dépassant pour la plupart notre norme de 15 semaines payées, plusieurs offrent également un congé parental payé. La proposition de directive[4] adoptée par le Conseil des communautés européennes relative au congé parental et aux responsabilités familiales ouvre selon nous des perspectives intéressantes, car elle prépare la voie à la réalisation effective d'un partage plus égalitaire des responsabilités parentales entre les travailleurs et les travailleuses.

Devant les besoins et les attentes exprimés ici et à la lumière des droits reconnus à l'étranger, le Conseil du statut de la femme propose une véritable réforme de la politique de congés parentaux au Québec. L'objectif visé est double: **arriver à ce que l'ensemble de la société reconnaisse les coûts inhérents à la maternité à l'avantage de toutes les femmes qui donnent naissance à un enfant et permettre à celles qui sont en emploi de concilier travail rémunéré et maternité de façon harmonieuse sans mettre en cause leur progression vers l'égalité économique.**

Cela veut dire des droits et des avantages plus étendus pour les femmes qui portent et donnent naissance aux enfants. Cela veut également dire qu'il faut veiller à ce que les droits consentis n'accentuent le déséquilibre actuel dans la prise en charge des responsabilités parentales et domestiques entre les parents ou encore ne créent des conditions pouvant limiter l'employabilité. En ce sens, la reconnaissance des droits parentaux dans les lois et les programmes doit s'inscrire à l'enseigne de l'égalité et amener les

hommes comme les femmes à assumer leur part des responsabilités familiales. La maternité et la paternité comportent une dimension sociale importante et les enfants constituent un apport positif pour la société. Il est donc juste que la société dans son ensemble apporte un appui aux parents.

Nous croyons enfin qu'il serait inéquitable pour les parents potentiels de baser essentiellement une politique sur la venue d'un troisième enfant en négligeant les enfants de premier ou de second rang.

Ces considérations nous amènent à dégager les principaux axes de la réforme que propose le Conseil:

- la mise sur pied d'une politique globale et cohérente de congés parentaux dont le Québec deviendrait le principal maître-d'oeuvre, à la fois sur le plan des normes et sur le plan de l'indemnisation par la création d'un régime de prestations parentales;
- une gamme de congés adéquats permettant aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales:
  - — un congé de maternité de 18 semaines assorti de prestations remplaçant 90% de la rémunération nette;
  - — un congé parental d'une durée maximale de 34 semaines pour prendre soin de l'enfant au cours de l'année suivant sa naissance ou son adoption avec l'octroi de six semaines de prestations à 90% de la rémunération nette à chacun des parents et non transférables d'un conjoint à l'autre;
  - — un congé de paternité ou d'adoption de cinq jours dont deux payés par l'employeur;
  - — trois jours de congé assortis de prestations pour la femme enceinte en cas de malaise, maladie ou pour des fins de consultation médicale durant la grossesse;
  - — cinq jours ouvrables sans solde par année de congés pour responsabilités familiales;
- une couverture universelle rejoignant non seulement l'ensemble des travailleuses et travailleurs salariés, mais également les travailleuses et travailleurs indépendants et les mères non admissibles aux prestations du régime d'assurance parentale;
- un ensemble de mesures administratives et légales facilitant l'exercice du droit aux congés parentaux et assurant la protection de l'emploi;
- un financement collectif basé sur les contributions des travailleuses et travailleurs, des employeurs et de l'État.

NOTES

1. Cet avis découle en grande partie d'une étude réalisée par le Conseil du statut de la femme. On pourra la consulter pour de plus amples renseignements: F. LEPAGE, G. BÉRUBÉ, T. MAILLOUX, *Les congés parentaux au Québec: analyse de la situation actuelle*, Conseil du statut de la femme, Québec, 1989.
2. Ce projet de loi devrait être adopté au cours de l'année 1990. On estime qu'il n'y aurait pas de modifications en ce qui a trait au nouveau volet de prestations parentales.
3. Voir le chapitre 2 de l'étude du CSF, *Les congés parentaux au Québec: analyse de la situation actuelle*.
4. On pourra lire le texte complet de cette directive à l'annexe 2-F de l'étude pré-citée. Elle fait du congé parental un droit individuel pour chacun des parents, c'est-à-dire un droit non transférable entre les conjoints.

CHAPITRE PREMIER
Une politique québécoise de congés parentaux

La politique actuelle de congés parentaux est insuffisante, incohérente et morcelée entre deux paliers de gouvernement dont les objectifs ne se rejoignent pas. Les deux projets déposés récemment, l'un par le gouvernement canadien touchant le programme d'assurance-chômage et son "volet parental", l'autre par le gouvernement québécois relativement à la *Loi sur les normes du travail*, tout en apportant des améliorations sensibles, laissent subsister les lacunes principales du système hybride actuel. Le régime d'assurance-chômage conçu au départ pour compenser les pertes de revenu consécutives au chômage ne constitue pas un véhicule adapté à la fonction d'indemnisation des congés parentaux. Le mariage chômage-maternité empêche jusqu'à un certain point le Québec de se doter d'une politique intégrée qui lui permettrait de poursuivre ses objectifs propres et de soutenir de façon plus efficace et plus globale les mères qui donnent naissance à un enfant et les parents qui doivent se retirer temporairement du marché du travail pour prendre soin de leur enfant.

Une nouvelle politique québécoise de congés parentaux s'impose. Afin de donner une assise sociale large à cette politique et d'éviter toute discrimination à l'emploi à l'encontre des travailleuses et travailleurs susceptibles d'exercer des responsabilités parentales, elle doit être fondée sur des dispositions législatives précises et englobantes ainsi que sur un programme de prestations financé de façon collective. Laisser la reconnaissance des droits parentaux à l'initiative et à la charge des employeurs individuels risquerait d'en amoindrir la portée et de pénaliser les parents éventuels.

C'est pourquoi nous recommandons:

1. **Que le gouvernement du Québec devienne le principal maître-d'oeuvre de la politique de congés parentaux prévalant sur son territoire dans le but d'établir une politique cohérente qui reflète ses propres objectifs et tienne compte des besoins de sa population.**

Afin que soit clairement affirmée la nature fondamentale des droits parentaux et favorisée la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des travailleuses comme des travailleurs salariés, nous recommandons:

2. **Qu'un chapitre de la *Loi sur les normes du travail* soit consacré aux droits parentaux; que de nouveaux droits soient reconnus aux travailleuses et aux travailleurs salariés, notamment en ce qui touche les congés durant la grossesse et à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant; le congé parental au cours de l'année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant; les congés pour responsabilités familiales; la protection de l'emploi et des avantages durant ces congés; que les articles traitant des congés parentaux s'appliquent à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs salariés.**

Considérant que l'assurance-chômage n'est pas le régime le mieux adapté pour compenser les congés parentaux, considérant de plus qu'il s'agit d'un programme fédéral sur lequel le Québec n'a pas juridiction, nous recommandons:

3. **Que le gouvernement du Québec institue son propre régime de prestations parentales dans le but d'accorder une indemnisation durant les congés parentaux et que, comme dans les autres régimes d'assurance sociale québécois, les prestations versées durant les congés s'élèvent à 90% de la rémunération nette, jusqu'à concurrence d'un revenu égal à 1,5 fois le salaire industriel moyen.**

Pour être admissible aux prestations de ce régime, 20 semaines d'emploi assurables au cours de la dernière année seraient exigées comme à l'assurance-chômage. Cependant, le régime de prestations parentales:

— n'imposerait pas de délai de carence (un délai de carence de deux semaines prévaut à l'assurance-chômage);
— verserait des prestations non imposables égales à 90% de la rémunération nette (le régime d'assurance-chômage attribue des prestations imposables égales à 60% de la rémunération brute);
— assurerait des revenus allant jusqu'à 1,5 fois le salaire industriel moyen[1], c'est-à-dire 38 000 $ en 1989 (le revenu maximum assurable à l'assurance-chômage atteint 31 460 $ en 1989).
— permettrait à la personne qui a accompli ses 20 semaines d'emploi assurables de se qualifier aux prestations, même durant un conflit collectif (en dépit de l'assouplissement suggéré dans le projet de réforme, des limites subsisteraient à l'assurance-chômage à cet égard);
— établirait la prestation parentale des personnes employées à pourboire du secteur de la restauration, tant sur le salaire horaire que sur les revenus de pourboire (seul le salaire horaire est considéré assurable à l'assurance-chômage).

La perte de revenu subie durant les congés parentaux serait ainsi comblée selon les barèmes en usage dans les autres régimes québécois d'assurance sociale. Nous nous référons ici aux indemnités de remplacement du revenu qui sont versées aux travailleuses en retrait préventif de même qu'aux victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'actes criminels ou d'accidents de la route. Le calcul de la rémunération nette tenant déjà compte du taux habituel d'imposition, cette prestation ne serait pas imposable. De plus, pour les hauts salariés qui subiraient une perte de revenu en raison du plafond fixé à 38 000$, il n'est pas exclu qu'un employeur pourrait, par une indemnité complémentaire, assurer l'entièreté de la rémunération de la même façon que le programme d'assurance-chômage le permet actuellement.

Nous verrons plus loin comment pourrait être financé ce régime de prestations parentales québécois. Soulignons dès maintenant que les coûts seraient défrayés en partie grâce à la récupération des prestations d'assurance-chômage actuellement versées pour la maternité et l'adoption et celles que le gouvernement fédéral se propose d'instituer pour le volet parental. Des sommes actuellement versées dans le cadre de diverses mesures ou programmes québécois visant à soutenir les parents québécois au moment de la naissance d'un enfant seraient aussi affectées à ce régime.

La mise sur pied par le gouvernement du Québec d'un tel régime pourrait également permettre d'attribuer des prestations parentales à une population plus large que celle qui est actuellement couverte par le programme d'assurance-chômage.

NOTE

1. Tel que défini dans les régimes d'assurance sociale québécois.

CHAPITRE 2
Des congés adéquats

Une nouvelle politique de congés parentaux devrait prévoir une gamme de congés pour tenir compte à la fois de la grossesse et de la maternité, fonctions spécifiquement féminines, mais également des responsabilités parentales à l'égard de l'enfant, surtout dans sa première année.

2.1 Le congé de maternité

La *Loi sur les normes du travail* prévoit actuellement un congé de 18 semaines lorsque la salariée a accompli au moins 20 semaines d'emploi chez son employeur durant la dernière année. Pendant ce congé, les travailleuses qui ont réalisé au moins 20 semaines d'emploi assurables à l'assurance-chômage au cours de la dernière année peuvent recevoir 15 semaines de prestation de maternité de ce régime, après un délai de carence de deux semaines. Imposables, ces prestations ne représentent que 60% du salaire assuré par la travailleuse, le maximum assurable se situant au niveau du salaire industriel moyen. Un montant de 240 $ est aussi versé pour combler le délai de carence encouru pour les travailleuses résidant au Québec et qui sont admissibles aux prestations de maternité du régime d'assurance-chômage.

• Le droit d'absence de 18 semaines

La durée du droit d'absence prévu dans la *Loi sur les normes du travail* nous apparaît suffisante pour permettre à la travailleuse enceinte de s'absenter du marché du travail le temps de donner naissance à son enfant et de se rétablir.

Par ailleurs, le pré-requis d'emploi de 20 semaines chez le même employeur peut empêcher les nouvelles venues sur le marché du travail et celles qui viennent de changer d'emploi de se qualifier à un congé de maternité. Ces travailleuses ne peuvent alors disposer du temps nécessaire pour accoucher et se rétablir sans s'exposer à la perte de leur emploi.

Dans la législation de plusieurs pays européens à économie de marché, le droit au congé de maternité n'est généralement soumis à aucune exigence d'ancienneté. Bien sûr, lorsqu'on oblige les employeurs à accorder des congés, il y a toujours un risque que certains, moins soucieux de leur responsabilité sociale, exercent de la discrimination à l'emploi à l'endroit des personnes qui sont susceptibles de s'en prévaloir. Cependant, comme ces congés sont requis, nous croyons qu'il revient au législateur de s'assurer que les droits accordés seront respectés.

Dans le document gouvernemental accompagnant l'avant-projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*, on annonce que le gouvernement du Québec entend faire disparaître l'exigence d'une période préalable.

Dans le même sens, nous recommandons:

4. **Que le congé de maternité de 18 semaines prévu à la *Loi sur les normes du travail* soit maintenu et qu'il soit accordé sans exiger une période d'emploi préalable.**

• L'indemnisation durant le congé de maternité

Les calculs que nous avons effectués dans notre étude[1] indiquent que, même avec l'allocation de maternité de 240 $ provenant du gouvernement québécois, les travailleuses salariées obtiennent, durant le congé de maternité de 18 semaines, un taux de remplacement de leur revenu ordinairement inférieur à 60%, ce taux décroissant à mesure que s'élève le revenu de ces travailleuses. Le projet de réforme de l'assurance-chômage déposé récemment ne permettra pas d'améliorer vraiment la compensation reçue par les travailleuses durant le congé de maternité puisque le délai de carence de deux semaines continuera de s'appliquer et que le taux de prestation demeurera à 60%.

Afin que soit mieux compensé le congé de maternité, nous recommandons:

5. **Que la salariée qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime de prestations parentales ait droit, durant le congé de maternité, à 18 semaines de prestation et cela, sans délai de carence.**

Pour favoriser le rétablissement de la mère, ces prestations seraient versées sur une base continue et à plein temps.

Dans certaines circonstances extraordinaires telles que l'invalidité ou le décès de la mère, le père pourrait être admissible à ces prestations s'il assure une présence permanente auprès de l'enfant. Une mesure similaire a été introduite en 1988 dans le régime fédéral d'assurance-chômage pour couvrir ces cas qui sont peu fréquents.

2.2 Le congé parental

Au Québec, la loi actuelle n'accorde pas à la salariée qui le voudrait le droit de prolonger son congé de maternité au-delà des 18 semaines prévues, sauf lorsqu'il y a retard à l'accouchement ou maladie chez la travailleuse ou son enfant. À moins que son employeur n'autorise une extension de son congé, celle-ci doit alors revenir en emploi. Dans le cas du père ou du parent adoptif, seulement deux jours de congé sont accordés.

Dans le document de présentation accompagnant l'avant-projet de réforme, le gouvernement du Québec envisage la possibilité de permettre à une travailleuse de prolonger son absence du travail jusqu'à 34 semaines au-delà de son congé de maternité. Le père ou le parent adoptif pourrait s'absenter jusqu'à 34 semaines à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Sous l'aspect des prestations versées pour prendre soin de l'enfant, le projet de réforme de l'assurance-chômage innove en proposant d'ajouter aux 15 semaines de prestation de maternité, 10 semaines de prestation parentale. Elles pourraient être réclamées en totalité par l'un ou l'autre conjoint ou partagées entre les deux conjoints.

- **Le droit d'absence**

Nous croyons que la *Loi sur les normes du travail* devrait prévoir des dispositions permettant aux parents qui le souhaitent de s'absenter plus longtemps de leur emploi après la naissance pour prendre soin de leur jeune enfant. Dans de nombreux pays européens, la législation à cet égard fait montre de souplesse, le droit d'absence dans certains de ces pays se prolongeant même jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Le Conseil souscrit donc à la proposition de réforme du gouvernement québécois qui introduirait dans la loi un congé parental d'une durée maximale de 34 semaines. Si l'on veut favoriser vraiment la prise du congé parental par le père, ce dernier devrait pouvoir s'en prévaloir durant l'année qui suit la naissance de l'enfant et non seulement dans les 34 premières semaines suivant cet événement.

Nous recommandons:

6. **Que la *Loi sur les normes du travail* accorde à tout salarié qui a réalisé 20 semaines de service continu chez son employeur au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 6 ans la possibilité de se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de 34 semaines pour prendre soin de l'enfant au cours de l'année suivant sa naissance ou son adoption;**

   et que, à la demande de l'employé ou de l'employée et après entente avec l'employeur, ce congé puisse être pris sous la forme d'une réduction de la journée ou de la semaine de travail avec la garantie de retour à plein temps au terme du congé.

Pour faciliter la gestion du congé parental, il pourrait être nécessaire de spécifier que le congé parental:

- doit être pris de façon continue (sans interruption) dans le cas d'une même personne;
- doit suivre immédiatement le congé de maternité dans le cas de la salariée.

Cependant, une certaine souplesse dans l'application de ces principes pourrait être envisagée lorsque les deux parties y consentent.

Alors que nous trouvons souhaitable que le droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption soit reconnu dès l'embauche (sans qu'un pré-requis d'emploi ne soit exigé), nous pensons qu'il pourrait être raisonnable d'exiger la réalisation préalable chez l'employeur de 20 semaines de service continu pour l'octroi du congé parental.

Notons de plus que, dans notre proposition, la période d'admissibilité au congé parental s'applique non pas à la prestation de travail effective, mais à la notion de "service continu". Cette notion est plus souple puisqu'elle se rattache au lien d'emploi unissant la ou le salarié à l'employeur et comprend, entre autres périodes, celles où une ou un salarié est mis à pied temporairement, absent du travail en raison de maladie, de l'exercice du retrait préventif, etc.

- **L'indemnisation du congé parental**

Prévoir dans la loi un congé parental qui serait accordé pour prendre soin d'un enfant au cours de l'année qui suit sa naissance est important. Cependant, ce droit d'absence demeure jusqu'à un certain point théorique si la travailleuse ou le travailleur encourt durant ce temps une perte de revenu qui lui apparaît significative.

L'ajout de 10 semaines de prestations parentales dans le projet de réforme de l'assurance-chômage représente une amélioration sensible et confirme la nécessité de compensation du revenu lors du congé parental. Cependant, le Conseil croit qu'il ne faut pas faire du congé parental indemnisé un droit transférable, tel que prévu dans le cadre de cette réforme. C'est prendre le risque de perpétuer la tradition qui veut que ce soient les mères qui s'absentent du marché du travail pour prendre soin des enfants, avec les conséquences négatives sur leur statut de travailleuse et le partage des tâches familiales que cela suppose.

Le souci de reconnaître une égalité de droit aux parents en emploi, aussi bien au père qu'à la mère, et le désir de favoriser l'égalité de responsabilités face aux enfants devraient amener le législateur à adopter une approche individuelle en matière d'attribution de droits. Comme le suggère la proposition de directive sur les congés parentaux du Conseil des communautés européennes dont nous avons déjà fait mention, chaque travailleuse et chaque travailleur salarié qui s'y qualifie devrait obtenir un droit personnel aux prestations attribuées pour prendre soin de l'enfant. En cas de non-utilisation par l'un des bénéficiaires, ces prestations ne pourraient alors être transférées à l'autre conjoint salarié puisqu'il s'agit d'un régime d'assurance découlant de cotisations individuelles.

Concevoir le congé parental comme un droit propre et non transférable entre les parents, c'est, croyons-nous, concrétiser la responsabilité parentale du père et l'assurer d'une prestation pour laquelle il aura cotisé en tant que salarié. C'est également amener tous les milieux de travail et non pas essentiellement les milieux à majorité féminine à s'adapter au statut parental de leur main-d'oeuvre.

Pour que les parents biologiques ou adoptifs, tant le père que la mère, puissent effectivement demeurer un certain temps auprès de l'enfant au cours de l'année suivant sa naissance ou son adoption, nous recommandons:

7. **Que toute salariée ou tout salarié cotisant qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime de prestations parentales ait droit, durant le congé parental, à six semaines de prestation pour prendre soin de l'enfant;**

   que ces prestations ne soient pas transférables à l'autre parent et puissent être touchées à taux réduit si l'employée ou l'employé a été autorisé à prendre son congé parental sous la forme d'une journée ou d'une semaine de travail réduite.

Ces prestations seraient versées au parent bénéficiaire au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Selon notre proposition, une salariée pourrait bénéficier d'un total de 24 semaines de prestations non imposables équivalant à 90% du salaire net (18 semaines de congé de maternité + 6 semaines de congé parental) et le père aurait droit à un congé parental additionnel de 6 semaines compensé de la même manière. Notre régime se comparerait donc avantageusement au projet de réforme d'assurance-chômage qui, lui, attribuerait aux parents un total de 25 semaines de prestations (15 semaines de prestations de maternité + 10 semaines de congé parental), mais ces prestations imposables ne représenteraient, comme à l'heure actuelle, que 60% de la rémunération brute.

Avec un tel régime, deux parents se prévalant de leurs prestations de façon consécutive pourraient assurer une présence continue auprès de leur enfant sans perte significative de revenu jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 6 mois, puisqu'un total de 30 semaines de prestation serait accordé. Si chacun des parents peut se prévaloir d'une absence pour congé parental à temps partiel, les parents disposeraient alors d'une période maximale de 42 semaines, sans perte de revenu. Le tableau suivant illustre la période de prestations qui serait mise à la disposition des travailleuses et des travailleurs salariés à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption.

2.3 Les autres congés

• Le congé de paternité ou d'adoption

La *Loi sur les normes du travail* accorde actuellement à tout salarié un droit d'absence de deux jours, sans solde, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Même s'il est théoriquement accessible aux travailleuses, ce congé est surtout utilisé par le père qui veut s'absenter pour aider la mère au moment de son accouchement ou de son retour à la maison; c'est en fait le congé de paternité ou d'adoption.

Dans l'avant-projet de loi, il est suggéré que ce droit d'absence soit porté à cinq jours et que les deux premiers jours deviennent des congés payés par l'employeur.

Nous appuyons cette proposition et nous recommandons:

8. **Que le droit d'absence de deux jours déjà prévu dans la *Loi sur les normes du travail* à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant soit porté à cinq jours;**

   que les deux premiers jours deviennent des congés payés par l'employeur;

   et que ce droit d'absence puisse être exercé de façon continue ou fractionnée au cours des deux semaines suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le père ou le parent adoptif qui le souhaite pourrait utiliser trois jours des six semaines de prestations qui lui sont attribuées pour prendre soin de son enfant de façon à combler son manque à gagner durant les trois jours non payés du congé de paternité (ou d'adoption).

• Les congés de courte durée durant la grossesse

La *Loi sur les normes du travail* ne prévoit pas de droit d'absence en cas de maladie ou à des fins de consultation médicale, ni de congés de maladie payés, que ce soit pour l'ensemble des salariés ou dans le cas spécifique de la grossesse. On sait que l'article 122 de la loi qui interdit de congédier, de suspendre ou de déplacer une salariée parce qu'elle est enceinte accorde une protection d'emploi à la travailleuse qui doit s'absenter en raison d'un malaise ou d'une maladie liée à son état de grossesse. Sans vouloir limiter cette protection, nous pensons que la travailleuse enceinte aurait avantage à se voir reconnaître spécifiquement des jours de congé payés pour maladie ou visite médicale qu'elle pourrait utiliser au cours de sa grossesse.

Nous recommandons donc:

9. **Que la travailleuse enceinte ait droit à trois jours de prestation du régime de prestations parentales en cas d'absence pour malaise, maladie ou à des fins de consultation médicale durant la grossesse; que ce droit puisse être utilisé en journée complète ou en demi-journée; que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée en conséquence.**

• Les congés pour responsabilités familiales

La loi actuelle ne prévoit pas de droit d'absence quand la présence d'une ou d'un salarié est requise auprès de son enfant. Le Conseil croit qu'il s'agit là d'une lacune. Un parent doit pouvoir s'absenter de son travail sans risquer de perdre son emploi ou d'encourir d'autres préjudices pour être auprès de son enfant quand cela est nécessaire. Il s'agit d'un réel besoin dans une société où le nombre de familles

Tableau 1

Période de prestations mise à la disposition des travailleuses et des travailleurs salariés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (selon nos propositions)

TYPE DE CONGÉ	NAISSANCE	ADOPTION
Congé de maternité **Congé de paternité ou d'adoption**	**Mère :** 18 semaines avec prestation complète **Père :** droit d'absence de 5 jours, dont 2 jours payés par l'employeur	**Mère et père :** droit d'absence de 5 jours, dont 2 jours payés par l'employeur
Congé parental	**Mère et père :** droit d'absence d'un durée maximale de 34 semaines au cours de l'année suivant la naissance **a) Mère :** 6 semaines avec prestation complète + **a) Père :** 6 semaines avec prestation complète ou **b) Mère :** 12 semaines avec demi-prestation et demi-salaire + **b) Père :** 12 semaines avec demi-prestation et demi-salaire	**Mère et père :** droit d'absence d'une durée maximale de 34 semaines au cours de l'année suivant l'adoption **a) Mère :** 6 semaines avec prestation complète + **a) Père :** 6 semaines avec prestation complète ou **b) Mère :** 12 semaines avec demi-prestation et demi-salaire + **b) Père :** 12 semaines avec demi-prestation et demi-salaire
Période maximale avec prestation (complète ou partielle)	a) 30 semaines b) 42 semaines	a) 12 semaines b) 24 semaines

monoparentales est important et où les familles biparentales comptent souvent deux parents au travail.

L'avant-projet de loi présenté par le gouvernement du Québec suggère que cinq jours par année puissent être utilisés pour les besoins de garde, de soin et d'éducation d'un enfant mineur. Nous souscrivons à cette proposition. Cependant, il nous apparaît souhaitable que ces congés puissent également être utilisés lorsque des salariés et des salariées doivent prendre soin de leurs parents âgés ou être présents de façon urgente auprès d'autres personnes de leur famille immédiate.

Même si ces considérations débordent le cadre du présent avis, nous souhaitons exprimer ici l'intérêt de cette formule élargie qui garantirait aux salariées et aux salariés un droit d'absence minimale pour s'occuper des autres membres de leur famille.

Nous recommandons donc:

10. Que, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, une ou un salarié ait le droit de s'absenter cinq jours ouvrables par année, sans traitement, sous forme de journée complète ou de demi- journée, lorsque sa présence est requise auprès d'un enfant ou d'un autre membre de la famille immédiate.

La reconnaissance de ce type de congés dans la *Loi sur les normes du travail* est une première étape qui assure par le fait même une protection d'emploi à tous les salariés et à toutes les salariées qui s'en prévaudront. Il serait toutefois difficile d'assurer la compensation de ces congés par le régime de prestations parentales en raison des coûts élevés que cela entraînerait et de la priorité qui doit être mise à ce moment-ci sur une meilleure indemnisation des congés à l'occasion de la naissance. Selon nous, le remplacement du revenu pendant les congés pour raisons familiales pourrait relever de l'employeur et être facilité par les politiques de l'entreprise. D'ailleurs, plusieurs d'entre elles prévoient déjà des banques de congés payés et ces dispositions plus avantageuses viendront compléter la norme minimale établie par la loi.

- **Congé en cas de fausse couche, enfant mort-né et congé spécial de grossesse**

Le *Règlement sur les normes du travail* prévoit actuellement des congés pour les cas de fausse couche (3 semaines) et lors de l'accouchement d'un enfant mort-né (5 semaines). En concordance avec nos autres recommandations, nous proposons le maintien de ces congés sans toutefois qu'une période d'emploi préalable ne soit exigée pour y avoir droit. Des prestations du régime pourraient être versées durant le congé accordé à la suite de l'accouchement d'un enfant mort-né.

L'article 20 du *Règlement sur les normes du travail* prévoit que lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical. Il précise également que le cas échéant, ce congé spécial devient le congé de maternité régulier à compter du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Pour avoir droit à ce congé spécial, la travailleuse doit avoir été à l'emploi de son employeur durant 20 semaines au cours de la dernière année.

Nous croyons qu'aucun pré-requis d'emploi ne devrait être exigé de la salariée pour l'octroi de ce congé spécial. De plus, l'obligation qui est faite à la salariée en congé spécial de commencer son congé de maternité huit semaines avant la date présumée de l'accouchement pose un problème d'équité si l'on considère que la travailleuse en retrait préventif peut ne commencer son congé de maternité qu'avec l'accouchement. Cette dernière dispose alors d'une période de congé plus longue après l'accouchement. Nous croyons que plus de souplesse serait indiqué dans le cas du congé spécial. Une étude effectuée par L. Szabo[3] indique en effet, que parmi les Canadiennes qui ont bénéficié de prestations de l'assurance-chômage lors d'une maternité, six sur dix se sont absentées de leur travail quatre semaines et moins avant la date de l'accouchement. Seulement 15,8% l'avaient fait plus de huit semaines avant l'accouchement.

Nous recommandons:

11. Que le congé de maternité spécial prévu en vertu de la *Loi sur les normes du travail* soit accordé sans période d'emploi préalable lorsqu'il y a danger de fausse couche ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail;

et que le congé de maternité régulier de la travailleuse qui est en congé de maternité spécial commence au début de la quatrième semaine précédant la date présumée de l'accouchement.

Durant le congé spécial, la travailleuse qui a effectué 20 semaines d'emploi assurables à l'assurance-chômage est admissible à un maximum de quinze semaines de prestation après un délai de carence de deux semaines. Nous croyons que le programme d'assurance-chômage doit continuer de s'appliquer dans ce cas. Au moment du congé de maternité proprement dit, la travailleuse deviendrait admissible aux prestations du régime d'assurance parentale.

NOTES

1. Conseil du statut de la femme, *op. cit.*, pp. 26-27
2. Il s'agit d'un enfant qui n'est pas celui du conjoint. Comme l'adoption concerne parfois des enfants plus âgés, certains originant d'autres pays, ce congé pourrait également être accordé lorsque l'enfant est âgé de plus de six ans quand son état nécessite la présence de ses nouveaux parents.
3. L. SZABO, [An Assessment of the UI Maternity Program], tableau 11, p. 25.

CHAPITRE 3
Un régime universel

Porter un enfant constitue un acte social. Il paraît donc inadmissible que toutes les travailleuses ne puissent disposer du temps nécessaire pour accoucher et se rétablir sans s'exposer à la perte de leur emploi ou à des préjudices économiques.

Or le régime actuel exclut plusieurs catégories de travailleuses, tant sur le plan des droits aux congés que celui de l'indemnisation de ces congés.

D'une part, la *Loi sur les normes du travail* qui ne s'applique qu'aux personnes qui travaillent pour un employeur contre salaire, n'accorde pas de droits parentaux à certaines catégories de salariées dans lesquelles se retrouvent des femmes en âge de procréer. Nous songeons principalement:

— aux gardiennes et aux domestiques dont la fonction principale est de garder, dans un logement privé, un enfant, une personne malade, âgée ou handicapée;

— aux salariées (y compris les conjointes collaboratrices) qui travaillent dans une exploitation agricole de type familial comptant habituellement au plus trois salariés, ces établissements n'étant pas soumis à l'application de la *Loi sur les normes du travail*.

De plus, comme nous l'avons déjà souligné, l'exigence de 20 semaines d'emploi préalable prive certaines salariées du bénéfice des congés de maternité.

Quant au régime d'assurance-chômage qui se charge de l'indemnisation des congés, il exclut les travailleuses indépendantes, les personnes dont l'emploi dure moins de quinze heures par semaine ou rapporte moins de 20% du maximum assurable. D'autres conditions disqualifient également des travailleuses qui ont vécu des situations particulières (chômeuses, nouvelles venues sur le marché du travail, travailleuses temporaires). Enfin, les femmes qui ne participent pas au marché du travail au moment de leur maternité telles les étudiantes ou les mères demeurées au foyer auprès de leur jeunes enfants ne peuvent évidemment se qualifier pour un tel régime.

Selon nos calculs[1], on peut présumer que 50% des femmes qui ont accouché au Québec en 1988 n'ont pas reçu l'allocation de maternité et les prestations de maternité de l'assurance-chômage. Si certaines ne faisaient pas partie du marché du travail, bon nombre de femmes en emploi n'ont pu en bénéficier puisque, en 1987, 72,3% des Québécoises âgées de 20 à 35 ans étaient sur le marché du travail.

Le Conseil du statut de la femme croit qu'une politique de congés parentaux doit s'appliquer au plus grand nombre possible de femmes et d'hommes en âge de procréer.

3.1 Pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs salariés

En ce qui a trait aux droits parentaux, le Conseil recommande:

12. Que les articles de la *Loi sur les normes du travail* traitant des droits parentaux s'appliquent à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs salariés, y compris aux gardiennes, aux domestiques et aux personnes qui travaillent dans des petites entreprises agricoles comptant moins de quatre employés de même qu'aux personnes salariées des organismes gouvernementaux qui ne sont pas nommées ou rémunérées en vertu de la *Loi de la fonction publique*.

Nous manifestons ainsi notre accord avec le projet de réforme de la *Loi sur les normes du travail* qui indique déjà l'intention du gouvernement d'étendre la protection de la loi à certaines de ces travailleuses. De plus, l'abolition du pré-requis d'emploi pour bénéficier du congé de maternité élargira également la couverture de la loi.

3.2 Pour les travailleuses et les travailleurs indépendants

En janvier 1989 au Québec, l'enquête sur la population active établit à 73 000 le nombre de travailleuses indépendantes au Québec (faisant partie d'entreprises non constituées) et à 156 000 le nombre de travailleurs indépendants[2].

L'assurance-chômage ne s'appliquant pas à ces personnes, elles ne peuvent bénéficier ni des prestations de maternité actuellement offertes ni des prestations parentales projetées.

Dans certains pays européens, elles y sont admissibles, par exemple, lorsqu'elles souscrivent volontairement au régime général d'assurance sociale qui attribue des prestations à plusieurs fins: maladie, soins médicaux, invalidité, retraite, maternité, etc.

Le régime de prestations parentales que nous proposons ne couvrant que l'éventualité de la naissance ou de l'adoption, il pourrait être difficile, dans ce cas, d'en laisser l'adhésion facultative. Il pourrait alors suffire à une travailleuse indépendante d'enregistrer, par exemple, un minimum de 20 semaines de cotisation sur son revenu d'emploi durant l'année précédant la naissance de son enfant pour être assurée d'une prestation sans qu'elle n'ait ensuite l'obligation de continuer à y contribuer. Rappelons que l'adhésion à l'assurance parentale serait obligatoire pour l'ensemble des salariés et des salariées, comme c'est le cas actuellement pour l'assurance-chômage.

Il faut donc, selon nous, étendre le bénéfice des prestations parentales à la catégorie des travailleuses et des travailleurs indépendants et que l'ensemble de ceux-ci soient tenus de cotiser au régime de prestations parentales sur leur revenu d'emploi, comme ils le font actuellement pour le régime de rentes du Québec. La question est alors de savoir si les travailleuses et travailleurs indépendants devraient contribuer et être admissibles aux mêmes types de prestations que les salariés ou plutôt, si leur contribution et leur admissibilité devraient se limiter aux prestations de maternité, de paternité ou d'adoption uniquement, à l'exclusion des prestations pour prendre soin des enfants. Si ces dernières prestations sont importantes, elles ne présentent pas selon nous le même caractère de nécessité que les premières.

De plus, les prestations pour prendre soin de l'enfant seront accordées lorsqu'un parent s'absente de son travail pour prendre charge de son jeune enfant et qu'il subit, de ce fait, une interruption de son revenu d'emploi. Afin de se qualifier pour les six semaines de prestation réservées aux soins de l'enfant qui sont prévues dans le cas des personnes salariées, il faudrait que la travailleuse ou le travailleur indépendant soit en mesure de répondre à ces exigences, ce qui n'est pas évident, par exemple, pour celle ou celui qui s'occupe seul de son petit commerce ou doit offrir des services continus à sa clientèle. De plus, la vérification par l'organisme gestionnaire de l'assurance parentale qu'il y a bien eu arrêt du travail et cessation du revenu pourra être difficile à effectuer dans ces circonstances. Il va sans dire que la contribution financière de ce groupe au régime de prestations parentales devra dépendre des avantages auxquels ils auront droit.

En étendant les prestations du régime aux travailleuses et aux travailleurs indépendants, il faudrait aussi tenir compte de certaines problématiques spécifiques à cette clientèle. En milieu agricole par exemple, la présence continue aux travaux de l'entreprise agricole est souvent une nécessité et la personne absente en congé devra être remplacée. Cette main-d'oeuvre intérimaire et spécialisée peut être difficile à recruter.

Nous recommandons donc:

13. Que le régime de prestations parentales s'étende aux travailleuses et aux travailleurs indépendants;

que, lors d'une maternité, la travailleuse indépendante qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime ait droit à 18 semaines de prestation de maternité;

que, lors d'une naissance ou d'une adoption, le travailleur indépendant ou la travailleuse indépendante qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime ait droit à une semaine de prestation de paternité ou d'adoption;

que soient étudiés l'intérêt et la faisabilité d'accorder aux travailleuses et aux travailleurs indépendants des prestations pour prendre soin de l'enfant au cours de l'année qui suit sa naissance ou son adoption,

et que soit étudié l'intérêt de prévoir diverses formules de remplacement de main-d'oeuvre pour répondre aux besoins de certains travailleurs ou travailleuses indépendants.

3.3 Pour les femmes qui ne sont pas admissibles aux prestations de maternité

Selon les règles que nous avons établies, les femmes qui participent sur une base régulière au marché du travail, qu'elles soient salariées ou indépendantes, seraient couvertes par le régime de prestations parentales au moment de leur accouchement. Cependant, certaines femmes (étudiantes, chômeuses, bénéficiaires d'aide sociale, employées temporaires ou à temps partiel, nouvelles venues sur le marché du travail, mères demeurées au foyer auprès de leurs jeunes enfants, etc.) seraient exclues du bénéfice des prestations de maternité, faute d'avoir réalisé les 20 semaines d'emploi assurables requises au moment de la naissance de leur enfant.

Pour pallier cette situation, certains pays comme la Suède et le Luxembourg prévoient une allocation de base dans leur régime. En Suède, par exemple, alors que les parents salariés bénéficient actuellement d'une prestation proportionnelle à leur revenu d'une durée de 270 jours qui est complétée par une allocation fixe durant 90 jours, le parent au foyer est admissible à l'allocation fixe durant 360 jours[3].

Le Québec accorde déjà aux salariées une allocation de maternité et il a également institué ces dernières années des allocations de naissance. Nous croyons qu'il y aurait avantage à revoir ces mesures et à profiter de la mise en oeuvre d'un régime québécois pour établir un système intégré de prestations prenant appui sur une allocation universelle de maternité:

- en instituant une telle allocation et en la finançant à partir des fonds généraux de l'État, on amènerait ainsi l'ensemble de la société à reconnaître la contribution sociale de toutes les femmes qui donnent naissance à un enfant;
- le versement d'une allocation de base aux femmes qui n'ont pas un attachement suffisant au marché du travail pour se qualifier à la prestation proportionnelle au revenu (étudiantes, chômeuses, bénéficiaires d'aide sociale, travailleuses temporaires ou à temps partiel, etc.) permettrait de tenir compte des éléments suivants: qu'il n'est pas toujours facile pour les femmes en âge de procréer de s'intégrer au marché du travail et d'y occuper un

poste présentant la stabilité et la durée hebdomadaire souhaitées; que ces femmes sont non disponibles durant la période pré et postnatale; que la plupart d'entre elles sont des travailleuses potentielles qui rejoindront un jour ou l'autre les rangs de la main-d'oeuvre de façon plus continue;

- cette allocation permettrait également aux femmes qui sont habituellement au foyer de défrayer le coût des services de remplacement nécessaires au moment de la naissance d'un enfant (garde des autres enfants, confection des repas, tâches ménagères, etc.);
- enfin, attribuée également aux femmes en emploi, cette allocation pourrait servir de base à la prestation proportionnelle au revenu qui viendrait la compléter. Ainsi, la charge des prestations de maternité ne reposerait pas uniquement sur le milieu de travail puisqu'une partie en serait défrayée par l'ensemble de la collectivité;
- de plus, considérant qu'une allocation universelle est versée, on pourrait exempter de la cotisation la tranche inférieure des revenus correspondant à l'allocation de base et ainsi réduire, pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu et leurs employeurs, le coût de participation au régime d'assurance parentale.

Nous recommandons donc:

14. Que le régime de prestations parentales accorde à toute femme qui accouche une allocation universelle de maternité non imposable durant les 18 semaines du congé de maternité;

que cette allocation soit de 100$ par semaine (1 800$ pour les 18 semaines) et que ce montant soit indexé chaque année selon l'indice des prix à la consommation.

Le tableau suivant présente de façon succincte les prestations qui seraient accordées par le régime que nous proposons.

NOTES

1. Voir CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*, p. 26.
2. STATISTIQUE CANADA, *La population active*, janvier 1989, catalogue 71-001, tableau 13.
3. D'un montant de 65 couronnes suédoises par jour, ce qui représente environ 4 374 $ canadiens pour les 360 jours (selon le taux de change en vigueur le 20 juin 1989; 1 $ canadien = 5,35 C.S.).

Tableau 2

Prestations accordées par le régime de prestations parentales à l'occasion de la naissance et de l'adoption d'un enfant (selon nos propositions)

<table>
<tr><th colspan="2">Toutes les femmes</th></tr>
<tr><td colspan="2">— période pré et postnatale-allocation universelle de maternité :
100 $ par semaine durant 18 semaines (1 800 $ en 1989) ;

— conditions de qualification :
sans autre condition que d'avoir accouché ;

— source de financement :
fonds généraux de l'État.</td></tr>
<tr><th>Travailleuses et travailleurs salariés</th><th>Travailleuses et travailleurs indépendants[2]</th></tr>
<tr><td>— 1. mère-prestation de maternité :
18 semaines de prestations qui, en complément de l'allocation universelle, remplacent 90 % de la rémunération nette ;

2. mère et père ou parents adoptifs-prestation parentale :
six semaines de prestations égales à 90 % de la rémunération nette[1] ;

— conditions de qualification :
20 semaines d'emploi assurables au RPP au cours de la dernière année ;

— source de financement :
contribution salarié-e-s / employeur sur le salaire.</td><td>— 1. mère-prestation de maternité :
18 semaines de prestations qui, en complément de l'allocation universelle, remplacent 90 % de la rémunération nette ;

2. mère et père ou parents adoptifs-prestation de paternité ou d'adoption :
une semaines de prestations égales à 90 % de la rémunération nette ;

— conditions de qualification :
20 semaines d'emploi assurables au RPP au cours de la dernière année ;

— source de financement :
contribution des travailleuses et des travailleurs indépendants à même leur revenu.</td></tr>
</table>

1. Dont trois jours peuvent être pris dans le cas du père ou du parent adoptif pour compenser le manque à gagner durant le congé de paternité ou d'adoption de cinq jours. À noter : deux de ces jours sont payés par l'employeur.
2. Le régime pourrait également accorder six semaines de prestation pour prendre soin de l'enfant aux travailleuses et aux travailleurs indépendants comme il le fait à l'égard des travailleuses et des travailleurs salariés.

CHAPITRE 4
L'exercice des droits parentaux et la protection de l'emploi

L'article 31 du *Règlement sur les normes du travail* prévoit qu'au retour de son congé de maternité, la salariée doit être réinstallée à son poste régulier et bénéficier des mêmes avantages que si elle était restée au travail. Toutefois, il fait défaut de préciser quels sont ces avantages et la jurisprudence n'est pas unanime quant à leur définition. L'article 32 précise que la participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part. Les articles 33 et 34 reconnaissent certains droits à l'employée qui est en congé de maternité, qui est licenciée ou dont le poste régulier est aboli.

À la lumière des nouvelles propositions que nous avons formulées sur les congés, quels sont les droits que nous souhaitons voir reconnus aux personnes salariées au retour de leurs congés?

Nous recommandons:

15. **Que, comme elle le fait déjà pour le congé de maternité, la *Loi sur les normes du travail* prévoie la réinstallation de la salariée ou du salarié dans son poste régulier au retour du congé de paternité ou d'adoption ou de la partie du congé parental qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale;**

    et que, lorsque le retour en emploi s'effectue aux termes d'un congé parental dont la durée excède la partie qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale, la salariée ou le salarié soit assuré d'être réinstallé dans son poste régulier ou dans un poste équivalent avec les avantages qui s'y rattachent.

16. **Que l'on définisse dans la *Loi sur les normes du travail* les avantages qui sont reconnus à une salariée ou un salarié au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé parental;**

    que, durant le congé de maternité, de paternité, d'adoption et la partie du congé parental qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale, ces avantages comprennent notamment le cumul des congés de maladie, des congés annuels payés, de l'expérience et de l'ancienneté;

    et que, durant la partie du congé parental qui n'est pas normalement compensée, une ou un salarié conserve son expérience et continue d'accumuler de l'ancienneté.

17. **Que, comme elle le fait déjà dans le cas du congé de maternité, la *Loi sur les normes du travail* prévoie que la participation d'une ou d'un salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne puisse être affectée par le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental**

- **sous réserve du paiement régulier par l'employé ou l'employée de ses cotisations relativement à ces avantages, l'employeur assumant sa part, durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption et la partie du congé parental qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale;**
- **sous réserve de certaines conditions permettant à l'employée ou à l'employé de continuer à participer à ces avantages durant la partie du congé parental qui n'est pas normalement compensée par le régime de prestations parentales.**

De plus, par souci de concordance, les droits déjà consentis par les articles 33 et 34 du Règlement devraient logiquement être étendus aux parents salariés qui se prévaudront du congé de maternité, d'adoption et du congé parental.

Avec l'introduction de divers congés pouvant amener la ou le salarié à s'absenter du milieu de travail pour une période de temps relativement longue, il nous semble intéressant de prévoir, à l'instar du Code canadien du travail, une disposition permettant aux parents en congé d'avoir accès à certaines informations importantes concernant leur emploi:

18. **Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie le droit d'une salariée ou d'un salarié en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en congé parental d'être avisé, lorsqu'elle ou il en fait la demande, de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes dans son domaine de compétence.**

Dans le cas des travailleuses couvertes par la loi, l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* interdit à l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer une salariée pour la raison qu'elle est enceinte, parce qu'elle a exercé un droit résultant de cette loi ou d'un règlement (congé de maternité) ou dans le but d'éluder l'application de cette même loi ou d'un règlement. Si la salariée subit une sanction de cette nature, elle peut exercer un recours auprès d'un commissaire du travail en vertu de l'article 123. Elle jouit alors d'une présomption qui déplace le fardeau de la preuve sur l'employeur. Si celui-ci n'arrive pas à démontrer qu'il a imposé la sanction pour une autre cause juste et suffisante, le commissaire du travail doit réintégrer la salariée dans son emploi et ordonner le paiement d'une indemnité.

Après étude de la jurisprudence, nous pouvons conclure que lorsqu'un commissaire du travail entend la cause et rend jugement, le recours s'avère globalement positif pour les femmes enceintes ou pour celles qui ont exercé leur droit au congé de maternité. Cependant, certaines améliorations seraient souhaitables et permettraient d'accroître l'efficacité de cette protection.

Une disposition de l'avant-projet de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que la présomption de congédiement illégal continue à s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié. Cette proposition nous apparaît intéressante puisqu'elle élimine le doute dans certains cas particuliers où la sanction est éloignée temporellement de la date du retour du congé. De plus, l'inscription d'un tel délai dans la loi permettrait aux salariés de connaître la durée minimale de la protection accordée par la loi. Par souci de concordance avec d'autres législations[1], nous proposons par ailleurs d'étendre cette durée minimale à six mois.

19. Que la présomption de congédiement illégal continue de s'appliquer pendant au moins six mois après le retour au travail d'une salariée ou d'un salarié à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

La salariée doit, au moins trois semaines avant son départ en congé, donner à l'employeur un avis écrit indiquant son intention de se prévaloir du congé à compter d'une date précisée ainsi que la date prévue de retour au travail. Par ailleurs, dans certains cas particuliers, la salariée doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si la salariée ne retourne pas au travail à la date prévue, elle est présumée avoir démissionné (article 29 du *Règlement sur les normes du travail*.

Dans un souci de simplification, nous recommandons:

20. Que la salariée ou le salarié soit tenu d'aviser son employeur par écrit au moins trois semaines à l'avance, sauf s'il y a un motif valable de ne pas le faire, de son intention:

— de se prévaloir d'un congé de maternité ou d'un congé parental;

— de modifier sa date de retour en emploi.

Par ailleurs, compte tenu de la sévérité excessive de la présomption de démission et de son caractère d'exception, nous recommandons:

21. Que la présomption de démission actuellement édictée à l'article 29 du *Règlement sur les normes du travail* ne puisse s'appliquer que si certains étapes ont été suivies au préalable (avis écrit à l'employé ou à l'employée, délai de grâce).

Enfin, nous avons constaté que le manque d'information sur les droits et obligations de chacun (employeur/employées) est à l'origine de beaucoup de litiges entourant la grossesse et le congé de maternité. En conséquence, nous recommandons:

22. Que la Commission des normes du travail développe un mécanisme et des outils d'information qui pourraient consister notamment en la distribution de dépliants relatifs aux droits parentaux ou à l'élaboration d'un formulaire de préavis qui servirait en même temps de certificat médical et qui ferait mention de toutes les données nécessaires (date de départ, date prévue d'accouchement, date de retour en emploi après le congé de maternité ou le congé parental, etc.).

Pour terminer, mentionnons que, dans son avis sur les normes du travail, le CSF recommande une série d'autres mesures s'adressant à l'ensemble des travailleuses et travailleurs visés par la *Loi sur les normes du travail*, qui permettront d'améliorer l'exercice des recours, notamment un meilleur suivi des plaintes par la Commission des normes du travail, la représentation gratuite des salariés ayant déposé une plainte, etc.

NOTE

1. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, (L.R.Q., C.A-3.001), art. 255 et par référence, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., C.S-2.1), art. 228.

CHAPITRE 5
Le financement et l'administration du régime[1]

5.1 Les sources de financement

La création d'un régime de prestations parentales par le gouvernement du Québec devrait amener celui-ci à négocier avec le gouvernement fédéral le rapatriement de la fonction d'indemnisation des congés parentaux. Cette éventualité est d'ailleurs déjà prévue à l'article 50 (3)[2] de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Advenant la mise sur pied d'un régime en vertu d'une loi provinciale, l'article permet aux employés et aux employeurs de bénéficier d'une réduction de leurs cotisations au programme d'assurance-chômage. Le projet de loi C-21 modifiant la *Loi sur l'assurance-chômage* maintient cette possibilité par l'article 31 (3) en l'étendant aussi aux prestations parentales.

Nous recommandons donc:

23. Que, tel que lui permet actuellement l'article 50 (3) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, le gouvernement du Québec entame des discussions visant à obtenir le retrait ou le transfert du gouvernement fédéral de la partie du champ de cotisation de l'assurance chômage qui sert actuellement à financer les prestations de maternité et d'adoption versées au Québec et éventuellement les prestations parentales.

Avec la récupération des cotisations des employés et des employeurs actuellement versées au volet "maternité" du programme d'assurance-chômage et de celles qui seraient versées en vertu du volet "parental", on assure le financement de plus de la moitié du régime plus global que nous souhaitons voir mis sur pied. Au lieu de financer les prestations provenant du programme d'assurance-chômage, les contributions versées par les salariés et les employeurs québécois serviraient à défrayer le coût du volet s'adressant aux salariés de notre régime.

En outre, avec la création de ce régime, les programmes visant actuellement à allouer des sommes aux parents à la naissance ou lors de la maternité pourraient être abandonnés puisqu'ils n'auront plus la même utilité (voir le tableau 3). Les sommes consacrées à l'allocation de maternité de 240 $ dont le but est de combler le délai de carence de l'assurance-chômage pourraient ainsi être récupérées. Il en va de même pour les allocations versées à toute mère qui donne naissance à un enfant[3]. En abandonnant ces programmes[4], le gouvernement du Québec pourra réaliser des économies qui réduiront le coût effectif de l'allocation universelle de maternité. Il faut également tenir compte des sommes que l'État québécois affecte déjà à la compensation des congés de maternité et de paternité des employées et des employés du secteur public et parapublic pour la partie qui serait comblée par le nouveau régime de prestations parentales.

Le tableau 3 présente une hypothèse des sommes déjà engagées pour des prestations parentales au Québec - ou qui le seront avec la réforme d'assurance-chômage - qui pourraient servir à financer le régime de prestations parentales. On peut compter que 454,3 millions de dollars auraient ainsi pu être récupérés en se basant sur 86 500 naissances.

Tableau 3
Prestations parentales pouvant être récupérées pour le financement du régime

Programmes québécois	
— allocations de naissance de 500 $ pour les enfants de 1er rang, de 1 000 $ pour ceux de 2e rang et de 4 500 $ pour les enfants de rangs subséquents	114 180 000 $
— allocation de maternité de 240 $:	10 680 000 $
— économies réalisées par l'État-employeur :	20 000 000 $
sous—total	**144 860 000 $**
Programme fédéral d'assurance-chômage	
— prestations de maternité :	148 185 000 $
— prestations pour prendre soin de l'enfant :	161 257 000 $
sous-total	**309 442 000 $**
GRAND TOTAL	454 302 000 $

5.2 Les modalités de financement

Le financement du régime d'assurance parentale proviendrait de contributions sur les gains de travail prélevées auprès des salariés et de leurs employeurs ainsi que des travailleurs indépendants, d'une part, et des fonds généraux du gouvernement québécois, d'autre part.

Le coût de l'allocation universelle de maternité attribuée à toutes les femmes qui accouchent, qu'elles soient ou non en emploi, serait défrayé par les fonds généraux du gouvernement québécois. La somme requise par l'État s'élèverait environ à 155,7 millions de dollars en 1989 (86 500 naissances), ce qui représente 28,5% du coût brut estimé des prestations parentales attribuées à l'occasion d'une naissance.

Les sommes servant à assurer le complément proportionnel aux gains d'emploi de la prestation pourraient être financées par les contributions des employeurs et des personnes employées, de façon

paritaire ou selon les propositions existant actuellement à l'assurance-chômage (cotisation de l'employeur = 1,4 fois celle de l'employé). Des contributions seraient aussi requises des travailleuses et travailleurs indépendants, mais elles devraient tenir compte du fait, si c'est le cas, que ceux-ci n'ont accès qu'aux prestations de maternité ou de paternité et non aux prestations pour prendre soin de l'enfant. Comme on l'a dit, l'allocation universelle de maternité étant défrayée par le gouvernement, la tranche inférieure des gains d'emploi pourrait être exemptée de la cotisation, ce qui permettrait de réduire sensiblement le coût des contributions au régime pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu et leurs employeurs.

Les considérations émises précédemment nous amènent à formuler une proposition sur le financement du régime d'assurance parentale. Afin que le coût des prestations parentales soit réparti équitablement, nous recommandons:

24. Que le régime de prestations parentales soit financé de façon tripartite par le gouvernement du Québec, les employeurs et les travailleuses et les travailleurs en emploi;

que les sommes provenant des fonds généraux de l'État servent à financer l'allocation universelle de maternité, que les contributions des employeurs et celles des salariés servent à défrayer uniquement le complément proportionnel aux gains d'emploi du groupe des salariés et que les contributions prélevées auprès des travailleuses et travailleurs indépendants servent à défrayer uniquement le complément proportionnel aux gains d'emploi reçues par le groupe des travailleuses et des travailleurs indépendants;

que chaque volet du régime (allocation universelle de l'État, complément assumé par les salariés et leurs employeurs, complément assumé par le groupe des indépendants) ait une comptabilité indépendante pour que les charges dévolues à chacun correspondent bien à leur responsabilité respective.

5.3 Les coûts du régime

En supposant que le régime de prestations parentales aurait été implanté le 1er janvier 1989, il nous est possible d'estimer sommairement le coût brut en prestations que le régime devrait assumer au cours de l'année 1989[5]. Notre estimation porte sur les prestations octroyées à l'occasion de la naissance d'un enfant (congé de maternité, congé parental) et durant les trois jours de congé pour raisons reliées à la grossesse[6], en considérant 86 500 naissances en 1989.

Avec l'hypothèse d'une utilisation à 100% du régime par les personnes admissibles à l'occasion d'une naissance, les coûts bruts engendrés par nos propositions figurent au tableau 4.

En tenant compte des mesures qui sont présentement en application et de la réforme des prestations parentales qui est annoncée dans le cadre du programme d'assurance-chômage, nous pouvons également établir approximativement le coût net de nos propositions, c'est-à-dire l'argent neuf requis pour leur mise en oeuvre.

Le coût brut de nos propositions s'élevant à 545,9 millions de dollars en supposant que les prestations parentales soient pleinement utilisées, la réforme que nous suggérons nécessiterait donc des déboursés additionnels de 91,6 millions de dollars. Ceux-ci seraient moins importants dans l'hypothèse où les parents ne réclameraient pas toutes les prestations auxquelles ils ont droit.

D'autre part, l'attribution de trois jours de congé pour raisons reliées à la grossesse aux travailleuses salariées occasionnerait une dépense supplémentaire de 7,7 millions de dollars en supposant que ces trois jours seraient pleinement utilisés ou de 3,85 millions de dollars en supposant qu'ils ne le seraient qu'à demi.

Enfin, il va de soi que les coûts présentés ici sont des estimés globaux qui pourraient varier selon le nombre de naissances et les taux d'utilisation des congés. Il permettent néanmoins de cerner globalement la faisabilité d'un tel régime.

5.4 L'administration du régime

La Commission des normes du travail administre déjà la *Loi sur les normes du travail*. À la suite de l'élargissement des droits parentaux, elle verra ses responsabilités accrues. Nous souhaitons qu'elle sache démontrer alors tout le dynamisme et l'efficacité nécessaires.

L'administration de la fonction d'indemnisation des congés pourrait être confiée à un organisme québécois existant pour éviter les coûts reliés à la mise sur pied d'un nouvel organisme et pour simplifier les procédures administratives, tant pour l'État que pour les employeurs. Dans son avant-projet de loi, le gouvernement du Québec signifie son intention de confier éventuellement la mission de la compensation du congé parental au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec. En effet, il propose une modification en ce sens de la loi de ce ministère qui est déjà chargé du versement de l'allocation de maternité et il retire de la *Loi sur les normes du travail* le pouvoir de réglementation touchant l'indemnisation du congé de maternité qui y était inscrit.

Par ailleurs, la Régie des rentes du Québec possède déjà les structures nécessaires pour recevoir les prélèvements des employeurs, des salariés et travailleurs indépendants et pour émettre des

prestations sous forme de rentes. Cet organisme administre aussi le versement des allocations familiales qui rejoignent une population plus large. Étant donné que le régime que nous proposons s'adresse à ces mêmes clientèles, il pourrait sans doute bien s'insérer dans les responsabilités actuelles de la Régie des rentes du Québec.

Quel que soit l'organisme qui aurait éventuellement la responsabilité de la fonction d'indemnisation des congés parentaux, nous recommandons:

25. Que la Commission des normes du travail, chargée de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, se voie confier un mandat spécifique à l'égard des droits parentaux, notamment en ce qui a trait à la promotion des droits parentaux, à l'information de la population, aux recours, à la recherche et à l'analyse;

que des liens étroits soient établis entre la Commission et l'organisme qui sera chargé d'administrer le régime d'assurance parentale afin que la politique des congés parentaux soit cohérente, facile d'accès et simple à administrer.

NOTES

1. Pour une analyse détaillée des modalités de financement du régime, voir le document: *Estimation sommaire du coût d'un éventuel régime de prestations parentales au Québec.*
2. *Loi sur l'assurance-chômage*, 1970-71-72, c. 48, Lois révisées du Canada (1985).
3. Notre proposition d'accorder à la mère une allocation de maternité de 1 800 $ à chacune des naissances a pour but de favoriser toutes les naissances, sans distinction selon le rang de l'enfant. Elle se compare avantageusement au programme actuel d'allocations de naissance où sont attribuées des allocations croissantes selon le rang de l'enfant. En effet, dans le régime suggéré, une mère ayant donné successivement naissance à deux enfants aura reçu globalement 3 600 $, comparativement à 1 500 $ sous le régime actuel. Ce n'est qu'à partir de la troisième naissance que l'actuel programme s'avère plus généreux (6 000 $ dollars auront globalement été touchés par la mère de trois enfants contre 5 400 $ selon le régime proposé).
4. Si nos suggestions sont retenues, une mesure transitoire pourrait cependant permettre à la mère d'un enfant de troisième rang ou de rang subséquent qui a commencé à recevoir une allocation de naissance, de toucher les 4 500 $ promis.
5. Nos estimations ne tiennent pas compte des sommes requises pour l'administration du programme ou la constitution d'une réserve. À titre indicatif, on peut faire l'hypothèse que chacun de ces postes nécessiterait des déboursés équivalant à 5% des sommes versées en prestations.
6. Nous ne traiterons pas des prestations qui pourraient être accordées à la suite de l'accouchement d'un enfant mort-né, ni de celles qui pourraient être versées aux parents adoptifs.

Tableau 4

Estimé des coûts bruts du régime de prestations parentales pour l'année 1989[1]

Catégorie de personnes[2]	Type de prestations	Coût brut	% de la dépense totale	Modalités de financement
Travailleuses salariées : 44 500	Prestations de maternité	235 694 000 $	83,9 %	Contribution employeurs/employé-e-s sur le salaire de façon paritaire ou selon la proposition en vigueur à l'assurance-chômage et fonds généraux de l'État
	Prestations pour prendre soin de l'enfant	77 163 000 $		
Travailleurs salariés : 63 800	Prestations pour prendre soin de l'enfant	145 081 200 $		
Travailleuses indépendantes : 2 800	Prestations de maternité	14 830 200 $	3,2 %	Contribution individuelle sur leur revenu d'emploi et fonds généraux de de l'État
Travailleurs indépendants : 6 700	Prestations de paternité[3]	2 539 300 $		
Mères admissibles uniquement à l'allocation universelle de maternité : 39 200	Allocation de maternité de base	70 560 000 $	12,9 %	Fonds généraux de l'État
	Total	**545 867 700 $**	**100,0 %**	

1. Cette estimation est basée sur une utilisation à 100 % du régime par les personnes admissibles. Dans l'hypothèse où les mères utiliseraient les prestations auxquelles elles sont admissibles à 100 % et les pères seulement à 50 %, le coût brut du programme s'abaisserait alors à 472 057 500 $.
2. Estimation du nombre de personnes éventuellement touchées par le nouveau régime en 1989, en considérant 86 500 naissances.
3. Nous avons suggéré une semaine de prestation de parternité pour les travailleurs indépendants. Cependant, il n'est pas exclu que l'on puisse bonifier cette prestation en la portant par exemple à deux semaines.

CONCLUSION

Les femmes forment près de la moitié de la main-d'oeuvre et leur participation a désormais un caractère permanent et irréversible. Le marché du travail et les politiques sociales doivent s'adapter à cette réalité si l'on veut que les femmes et les hommes puissent, sans trop de désavantages, accueillir les enfants qu'ils souhaitent. Au moment où le taux de natalité et le solde migratoire laissent entrevoir une décroissance de la population, on se rend mieux compte que la décision de mettre un enfant au monde revêt une dimension sociale.

Selon le Conseil du statut de la femme, la mise sur pied d'une politique québécoise globale et cohérente de congés parentaux comprenant la création d'un régime de prestations parentales apparaît comme une réforme nécessaire pour assurer cette reconnaissance sociale de la maternité et de la parentalité. Elle constitue en outre un des jalons importants d'une politique familiale efficace et de la politique d'accès à l'égalité déjà amorcée.

Des congés adéquats assortis d'une meilleure compensation de la perte de revenu subie permettront aux femmes et aux hommes de s'absenter du travail sans préjudices économiques ou professionnels importants et de bénéficier du temps nécessaire pour assumer pleinement leurs fonctions parentales à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. Le régime que nous proposons a également l'avantage de couvrir universellement toutes les femmes qui accouchent et, notamment, plusieurs catégories de travailleuses et travailleurs exclus des programmes existants.

Par la mesure de non-transférabilité du congé parental, on crée, au moment de la naissance, un incitatif puissant en vue d'un partage effectif des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes et on favorise l'adaptation de tous les milieux de travail plutôt que des secteurs d'emploi féminin uniquement. Financé de façon collective et, en grande partie à partir de réaménagements de sommes existantes, le système proposé est équitable, réaliste sur le plan des coûts et réalisable dans un avenir rapproché.

Nous croyons que l'institution d'une telle politique répondrait à un besoin véritable au sein de la population et qu'il rejoindrait les demandes maintes fois véhiculées par nombre d'associations et d'organismes québécois. Elle témoignerait d'une adaptation réelle de la société au nouveau profil de la main d'oeuvre composée de femmes et d'hommes devant conjuguer les impératifs de leur vie professionnelle et familiale.

RECOMMANDATIONS

Longuement expliquées dans le présent document, les recommandations du Conseil du statut de la femme en vue de doter le Québec d'une politique de congés parentaux sont ici reprises pour une meilleure compréhension de leur portée et de leur complémentarité.

Afin que soit clairement affirmée la nature fondamentale des droits parentaux et favorisée la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des travailleuses comme des travailleurs salariés, nous recommandons:

1. **Que le gouvernement du Québec devienne le principal maître-d'oeuvre de la politique de congés parentaux prévalant sur son territoire dans le but d'établir une politique cohérente qui reflète ses propres objectifs et tienne compte des besoins de sa population;**
2. **Qu'un chapitre de la *Loi sur les normes du travail* soit consacré aux droits parentaux;**

   que de nouveaux droits soient reconnus aux travailleuses et travailleurs salariés, notamment en ce qui touche les congés durant la grossesse et à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant; le congé parental au cours de l'année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant; les congés pour responsabilités familiales; la protection de l'emploi et des avantages durant ces congés;

   que les articles traitant des congés parentaux s'appliquent à tous les travailleuses et travailleurs salariés;
3. **Que le gouvernement du Québec institue son propre régime de prestations parentales dans le but d'accorder une indemnisation durant les congés parentaux et que, comme dans les autres régimes d'assurance sociale québécois, les prestations versées durant les congés s'élèvent à 90% de la rémunération nette, jusqu'à concurrence d'un revenu égal à 1,5 fois le salaire industriel moyen;**
4. **Que le congé de maternité de 18 semaines prévu à la *Loi sur les normes du travail* soit maintenu et qu'il soit accordé sans exiger une période d'emploi préalable;**
5. **Que la salariée qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime de prestations parentales ait droit, durant le congé de maternité, à 18 semaines de prestation et cela, sans délai;**

6. Que la *Loi sur les normes du travail* accorde à tout salarié qui a réalisé 20 semaines de service continu chez son employeur au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 6 ans la possibilité de se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de 34 semaines pour prendre soin de l'enfant au cours de l'année suivant sa naissance ou son adoption;

   et que, à la demande de l'employé ou de l'employée et après entente avec l'employeur, ce congé puisse être pris sous la forme d'une réduction de la journée ou de la semaine de travail avec la garantie de retour à plein temps au terme du congé;

7. Que toute salariée ou tout salarié cotisant qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime de prestations parentales ait droit, durant le congé parental, à six semaines de prestation pour prendre soin de l'enfant;

   que ces prestations ne soient pas transférables à l'autre parent et puissent être touchées à taux réduit si l'employée ou l'employé a été autorisé à prendre son congé parental sous la forme d'une journée ou d'une semaine de travail réduite;

8. Que le droit d'absence de deux jours déjà prévu dans la *Loi sur les normes du travail* à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant soit porté à cinq jours;

   que les deux premiers jours deviennent des congés payés par l'employeur;

   et que ce droit d'absence puisse être exercé de façon continue ou fractionnée au cours des deux semaines suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison;

9. Que la travailleuse enceinte ait droit à trois jours de prestation du régime de prestations parentales en cas d'absence pour malaise, maladie ou à des fins de consultation médicale durant la grossesse; que ce droit puisse être utilisé en journée complète ou en demi-journée; que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée en conséquence;

10. Que, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, une ou un salarié ait le droit de s'absenter cinq jours ouvrables par année, sans traitement, sous forme de journée complète ou de demi-journée, lorsque sa présence est requise auprès d'un enfant ou d'un autre membre de la famille immédiate;

11. Que le congé de maternité spécial prévu en vertu de la *Loi sur les normes du travail* soit accordé sans période d'emploi préalable lorsqu'il y a danger de fausse couche ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail;

    et que le congé de maternité régulier de la travailleuse qui est en congé de maternité spécial commence au début de la quatrième semaine précédant la date présumée de l'accouchement;

12. Que les articles de la *Loi sur les normes du travail* traitant des droits parentaux s'appliquent à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs salariés, y compris aux gardiennes, aux domestiques et aux personnes qui travaillent dans des petites entreprises agricoles comptant moins de quatre employés de même qu'aux personnes salariées des organismes gouvernementaux qui ne sont pas nommées ou rémunérées en vertu de la *Loi de la fonction publique*;

13. Que le régime de prestations parentales s'étende aux travailleuses et aux travailleurs indépendants;

    que, lors d'une maternité, la travailleuse indépendante qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime ait droit à 18 semaines de prestation de maternité;

    que, lors d'une naissance ou d'une adoption, le travailleur indépendant ou la travailleuse indépendante qui a accompli au moins 20 semaines d'emploi assurables au régime ait droit à une semaine de prestation de paternité ou d'adoption;

    que soient étudiés l'intérêt et la faisabilité d'accorder aux travailleuses et aux travailleurs indépendants des prestations pour prendre soin de l'enfant au cours de l'année qui suit sa naissance ou son adoption,

    et que soit étudié l'intérêt de prévoir diverses formules de remplacement de main-d'oeuvre pour répondre aux besoins de certains travailleurs ou travailleuses indépendants;

14. Que le régime de prestations parentales accorde à toute femme qui accouche une allocation universelle de maternité non imposable durant les 18 semaines du congé de maternité;

    que cette allocation soit de 100$ par semaine (1 800$ pour les 18 semaines) et que ce montant soit indexé chaque année selon l'indice des prix à la consommation.

15. Que, comme elle le fait déjà pour le congé de maternité, la *Loi sur les normes du travail* prévoie la réinstallation de la salariée ou du salarié dans son poste régulier au retour du congé de paternité ou d'adoption ou de la partie du congé parental qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale;

et que, lorsque le retour en emploi s'effectue aux termes d'un congé parental dont la durée excède la partie qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale, la salariée ou le salarié soit assuré d'être réinstallé dans son poste régulier ou dans un poste équivalent avec les avantages qui s'y rattachent;

16. Que l'on définisse dans la *Loi sur les normes du travail* les avantages qui sont reconnus à une salariée ou un salarié au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé parental;

    que, durant le congé de maternité, de paternité, d'adoption et la partie du congé parental qui est compensée par le régime d'assurance parentale, ces avantages comprennent notamment le cumul des congés de maladie, des congés annuels payés, de l'expérience et de l'ancienneté;

    et que, durant la partie non compensée du congé parental, une ou un salarié conserve son expérience et continue d'accumuler de l'ancienneté;

17. Que, comme elle le fait déjà dans le cas du congé de maternité, la *Loi sur les normes du travail* prévoie que la participation d'une ou d'un salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne puisse être affectée par le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental
    - sous réserve du paiement régulier par l'employé ou l'employée de ses cotisations relativement à ces avantages, l'employeur assumant sa part, durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption et la partie du congé parental qui est normalement compensée par le régime d'assurance parentale;
    - sous réserve de certaines conditions permettant à l'employée ou à l'employé de continuer à participer à ces avantages durant la partie du congé parental qui n'est pas normalement compensée par le régime de prestations parentales;

18. Que la *Loi sur les normes du travail* prévoie le droit d'une salariée ou d'un salarié en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en congé parental d'être avisé, lorsqu'elle ou il en fait la demande, de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offertes dans son domaine de compétence;

19. Que la présomption de congédiement illégal continue de s'appliquer pendant au moins six mois après le retour au travail d'une salariée ou d'un salarié à la suite d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental;

20. Que la salariée ou le salarié soit tenu d'aviser son employeur par écrit au moins trois semaines à l'avance, sauf s'il y a un motif valable de ne pas le faire, de son intention:
    - de se prévaloir d'un congé de maternité ou d'un congé parental;
    - de modifier sa date de retour en emploi;

21. Que la présomption de démission actuellement édictée à l'article 29 du *Règlement sur les normes du travail* ne puisse s'appliquer que si certaines étapes ont été suivies au préalable (avis écrit à l'employé ou à l'employée, délai de grâce);

22. Que la Commission des normes du travail développe un mécanisme et des outils d'information qui pourraient consister notamment en la distribution de dépliants relatifs aux droits parentaux ou à l'élaboration d'un formulaire de préavis qui servirait en même temps de certificat médical et qui ferait mention de toutes les données nécessaires (date de départ, date prévue d'accouchement, date de retour en emploi après le congé de maternité ou le congé parental, etc.);

23. Que, tel que lui permet actuellement l'article 50 (3) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, le gouvernement du Québec entame des discussions visant à obtenir le retrait ou le transfert du gouvernement fédéral de la partie du champ de cotisation de l'assurance chômage qui sert actuellement à financer les prestations de maternité et d'adoption versées au Québec et éventuellement les prestations parentales;

24. Que le régime de prestations parentales soit financé de façon tripartite par le gouvernement du Québec, les employeurs et les travailleuses et les travailleurs en emploi;

    que les sommes provenant des fonds généraux de l'État servent à financer l'allocation universelle de maternité, que les contributions des employeurs et celles des salariés servent à défrayer uniquement le complément proportionnel aux gains d'emploi du groupe des salariés et que les contributions prélevées auprès des travailleuses et travailleurs indépendants servent à défrayer uniquement le complément proportionnel aux gains d'emploi reçues par le groupe des travailleuses et des travailleurs indépendants;

    que chaque volet du régime (allocation universelle de l'État, complément assumé par les salariés et leurs employeurs, complément assumé par le groupe des indépendants) ait une comptabilité indépendante pour que les charges dévolues à chacun correspondent bien à leur responsabilité respective;

25. Que la Commission des normes du travail, chargée de l'application de la *Loi sur les normes*

***du travail*, se voie confier un mandat spécifique à l'égard des droits parentaux, notamment en ce qui a trait à la promotion des droits parentaux, à l'information de la population, aux recours, à la recherche et à l'analyse;**

que des liens étroits soient établis entre la Commission et l'organisme qui sera chargé d'administrer le régime d'assurance parentale afin que la politique des congés parentaux soit cohérente, facile d'accès et simple à administrer.